

الأثر القانوني لانحراف موظف منظمة
الأمم المتحدة عن العمل وفق قواعد
الشرعية الدولية

الملخص

الموظف الدولي هو أحد العناصر الفاعلة في منظمة الأمم المتحدة، ويفترض به ممارسة عمله فيها بعيداً عن التبعية أو الارتباط بدولته الأم وظيفياً. على الرغم من تمتعه برابطة الجنسية منها. لذلك، هذا البحث هدف لأجراء مقارنة لواقع الموظفين العاملين في منظمة الأمم المتحدة ولدى امكانية اخضاعهم لقواعد المسؤولية الادارية الدولية، واجراء تحليل نقدي لمسؤولية الأمم المتحدة في محاسبة المقصرين من موظفيها. ولأنه من البحوث النوعية أعتمد البحث منهج تحليل النصوص مستفيداً من المصادر الثانوية الموجودة في مكتبة كلية القانون والعلوم السياسية في جامعة كركوك. والعلوم السياسية في جامعة كركوك من جهة وعلى المصادر المتوفرة على شبكة الانترنت من جهة أخرى. بالإضافة إلى اعتماده على نصوص بعض الاتفاقيات الدولية كميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥. اذ توصل البحث إلى ان الموظف الدولي العامل في منظمة الأمم المتحدة ملزم بأداء واجبات وظيفته، كما أن عليه السعي لتحقيق اهدافها والابتعاد عن تغليب المصلحة الشخصية، وعليه معاملة جميع اعضاء المنظمة على قدم المساواة في الحقوق والواجبات، والا تحقت المسؤولية عن اي ضرر يصدر عن مخالفته لأعمال وظيفته، وللطرف المتضرر الحق في تحريك الاجراءات القانونية في حق منظمة الأمم المتحدة وموظفيها طبقاً لقواعد الشرعية الدولية وحجم الأثار المتحققة عن انحراف الموظف الدولي. الكلمات المفتاحية: الموظف الدولي، الأمم المتحدة، مجلس الامن الدولي، القانون الاداري الدولي.

م. د. محمد مصطفى قادر
الجشعوى



نبذة عن الباحث :
تدريسي في كلية
كلية القانون والعلوم
السياسية/ جامعة
كركوك.

م. كنعان محمد محمود
المفرجى



نبذة عن الباحث :
تدريسي في كلية
كلية القانون والعلوم
السياسية/ جامعة
كركوك.

المقدمة

الموظف الدولي الذي تنطبق عليه احكام القانون الاداري الدولي هو من "يعمل في خدمة احدى المنظمات الدولية -الامم المتحدة وغيرها من المنظمات- لأداء وظيفة دائمة، خاضعاً في كل مايتعلق بعلاقاته بها للنظام القانوني المفصل، الذي تضعه المنظمة لتنظيم مركزه ومركز زملائه وليس لقانون وطني معين".^١ لذلك، يكون الموظف الدولي مستقلاً عن دولته صاحبة السيادة، ويمتتع بالحياة، ويلتزم بالسرية والكتمان في كل شؤون وظيفته^٢ وذلك يعد من المسلمات بسبب طبيعة المهام الموكلة اليه^٣ وعلى نفس النسق، فالموظف العامل في منظمة الأمم المتحدة ليس له حق تلقي التعليمات والامور المباشرة وغير المباشرة على حد سواء -خاصة تلك المتعلقة بأعمال وظيفته الدولية- من حكومة دولته او في مراعاة مصالحها الضيقة على حساب المصالح الدولية،^٤ فالموظف الدولي ملزم بأسس ومقومات النزاهة التي تتطلبها الاحكام الدولية والقواعد القانونية المنظمة لوظيفته في منظمة الأمم المتحدة، إلى جانب ضرورة معاملة جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على قدم المساواة سواء من حيث الحقوق المكتسبة أو الواجبات المفترضة المفروضة على كل الدول. فيجب على الموظف الدولي ان لا يستكين امام ضغوط الاطراف الدولية بشكل يؤثر على قراراته وعلى سعيه باتجاه تحقيق اهداف المنظمة. فضلاً عن، ضرورة الحفاظ على مصالح الدول المشروعة ضمن نطاق الاجراءات التي تتطلبها طبيعة وظيفته، والا تخفت المسؤولية الادارية الدولية عن الضرر المتحقق او المفترض تحقيقه نتيجة مخالفته أعمال الوظيفة الادارية الدولية. كأثر مباشر لانحراف الموظف عن سبيل الشرعية القانونية الدولية.^٥

لذلك، ولبيان الاثر القانوني لانحراف موظف منظمة الأمم المتحدة عن العمل وفق قواعد الشرعية الدولية وتسليط الضوء على الطرف الذي يقع عليه وزر ذلك الانحراف، تم تقسيم هذه الدراسة على مبحثين. الاول خصص لبيان حقوق وواجبات الموظف الدولي العامل في منظمة الأمم المتحدة، اما البحث الثاني فليبيان الاثر القانوني لعدم التزام الموظف في الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية.

المبحث الاول: حقوق وواجبات الموظف الدولي العامل في منظمة الأمم المتحدة

أبعاد الوظيفة الدولية في صورتها المستقلة تجلت وتحدد مفهوماً، في منظمة الأمم المتحدة، اي بعيداً عن اسس ارتباطاته الوطنية الداخلية للدول، اي دولة الجنسية الام، منذ انشاء سكرتارية منظمة عصبة الأمم عام ١٩٢٠، كما تجلى التكليف القانوني لحدود الوظيفة الدولية ومعالها بواسطة اراء الفقهاء وتطور العمل الاداري الدولي. حيث تطورت القواعد والاحكام المنظمة لآليات وشكل ونوع اجهزة الادارات الدولية وطبيعة الاعمال الموكلة اليها وتحديد نظمها القانونية المنظمة لعملها. تلك القواعد والاحكام التي تستمد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المعقودة لتحقيق هذا الهدف. بالاضافة إلى موثيق المنظمات الدولية ولوائحها التنظيمية والقرارات التي تصدر ضمن اطار او في ظل احكام القانون الاداري الدولي.^٦

فالوظيفة الدولية شهدت تطوراً كبيراً في العصر الحديث بعد النضوج الذي اصبحت عليه طبيعة عمل الموظف الدولي والنظم القانونية المنظمة لمديات الوظيفة الدولية، إلى جانب اتساع حجم النشاطات التي تؤديها الأمم المتحدة، إلى جانب حالة ازدياد حجم ونوع النزاعات الدولية والقضايا الدولية المنبثقة عنها والتي يفترض عرضها على منظمة الأمم المتحدة او ما يتفرع عنها من اجهزة واذرع لتسيير شؤونها.^٧

لكن إذا كان الموظف الدولي يعمل في خدمة منظمة دولية معينة، مثلاً، على وجه الدوام والاستقرار، كالموظف العامل في منظمة الأمم المتحدة، فالموظف الدولي حينها يكون خاضع لها وحدها ويعمل تحت اشرافها المباشر او من خلال اجهزتها المتخصصة.^٨ فالموظف الدولي يعمل

ويخضع لنظام قانوني خاص بالمنظمة الدولية، يتولى بيان حقوق الموظف وواجباته الادارية الدولية وليس لقانون او لنظام قانوني محلي خاص بوطنه الام. وموظف الامم المتحدة، هو "وصف يطلق على كل من يتولى اداء عمل مهم لصالحها بصورة دائمة ومستمرة".^٩ من جهة كما ان علاقته بمنظمة الأمم المتحدة لا تخرج عن حدود واحكام قواعد الشرعية الدولية طبقاً للنظام الوظيفي في الأمم المتحدة.^{١٠} اي التي تضعه منظمة الأمم المتحدة لتنظيم العلاقة بينها وبين العاملين فيها. لذلك، فإن الأختلاف بين موظفي الأمم المتحدة من جهة عن مثلي الدول الاعضاء فيها من جهة اخرى يظهر بوضوح على الرغم من وحدة المكان الذي يعمل فيه كلا الطرفين. اذ يلتقي موظفي الامم المتحدة ومثلي الدول الاعضاء تحت مظلة وفي نطاق تنظيم دولي موحد.^{١١} لكن موظفي الأمم المتحدة ملتزمون بالنظام القانوني الداخلي المنظم لوظيفتهم فيها، بمعزل عن التنظيم الاداري الوظيفي الوطني الخاص بدولهم، في حين أن التزام مثلي الدول يبقى قائم بقوانين دولهم الأصلية على الرغم من ضرورة احترامهم والتزامهم بمقررات الأمم المتحدة ونظامها الداخلي وحسب طبيعة تلك الالتزامات القانونية الدولية، او من حيث مدى تعلقها بأعمال الارادة الدولية.^{١٢}

فممثل الدولة، اذا مارس عمله الوظيفي بأزدواجية، من حيث واجب المشاركة في تحقيق الأهداف التي تعمل الأمم المتحدة كمنظمة دولية بأجاء الوصول اليها وضمان الحماية القانونية الدولية لها. دون ان يؤثر على واجبه الأصل في العمل بشكل أكثر الزام نحو تحقيق اهداف ومصالح دولته الأم داخل اروقة منظمة الأمم المتحدة بحيث يعمل على تغليب تلك المصالح على مصالح المجتمع الدولي الأخرى. فممثل الدولة العضو في المنظمة ملزم بالتخلي عن تحقيق اي هدف او مصلحة تتعارض مع اهداف ومصالح دولته. كما ان مهمة تعين واختيار مثلي الدول الاعضاء هو من اختصاص حصرية للدول الأعضاء وليس على المنظمة الا تصديق اوراق اعتمادهم طبقاً لشروط محددة تضعها المنظمات الدولية دون التأثير في قرار الدول الأصل الذي تم بموجبه اختيار مثل الدولة لضمان انسيابية أكثر في العمل الدولي. لذلك، أن آثار -المسؤولية الدولية- تصرفات مثلي الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تنصرف إلى دولهم وليس على الأمم المتحدة.

ولمزيد من البحث في حقوق وواجبات الموظف الدولي العامل في منظمة الأمم المتحدة فقد قسم هذا المبحث على مطلبين. الاول منهما تم تحديده لدراسة المركز القانوني وتحديد طبيعة الاعمال التي يؤديها الموظف التابع للأمم المتحدة، اما المطلب الثاني فقد خصص للنظر في المعيار المحدد لدى انحراف موظف الأمم المتحدة من عدمه عن الحدود المشروعة طبقاً لأعمال وظيفته.

المطلب الاول: المركز القانوني وطبيعة الاعمال التي يؤديها موظف الأمم المتحدة

مركز الموظف الدولي من الناحية القانونية بوجه عام والموظف في الأمم المتحدة على وجه الخصوص يرتبط مع ضرورة توافر جملة شروط موضوعية. وهي تلك التي تتمحور حولها حقوق والتزامات الموظف الدولي. وهذا يعد معيار ثابت، تحده طبيعة الوظيفة الدولية وصفاتها في جميع المنظمات الدولية العالمية والدولية الإقليمية وليس حكراً على الأمم المتحدة فقط.^{١٣}

فتطور العلاقات الدولية والمجتمع الدولي بأجاء معالجة ورعاية المصالح المشتركة للدول الاعضاء في المجتمع الدولي (الأمم المتحدة). رافقه تطور دور الامانة العامة للمنظمات والمؤتمرات الدولية ومنها منظمة الأمم المتحدة.^{١٤} فعلى سبيل المثال، كان العمل الدولي قائم في الماضي باعتبار الدولة صاحبة الضيافة للمؤتمر الدولي. من الناحية العرفية، هي النمساوية عن تعيين الامين العام للمؤتمر الدولي من بين موظفيها (من مواطني الدولة). ولا يتطلب تحقيق ذلك الا قيام تلك الدولة بأجراء مداوالت مبسطة مع رؤساء وفود الدول المشاركة او مثيلها في المؤتمر الدولي. وكان ذلك لتجنب الاعتراض وللحصول على موافقتها حسب سياقات دبلوماسية معينة بينها.^{١٥} فالامين

العام للمؤتمر الدولي، انذاك، كان يؤدي ادوار ووظائف تكاد تكون ذات طبيعة شكلية فقط، من حيث ان تلك الأدوار كانت تتعلق بأدارة المؤتمر، وتفعيل الاجراءات الدبلوماسية من الناحية الشكلية، كتزويد الحاضرين بمستلزمات المؤتمر اللوجستية كمحاور المؤتمر والدراسات والبحوث وتنظيم اوقات الجلسات من حيث الوقت الكلي المحدد للمؤتمر أو ذلك الذي يحدد لكل وفد أو ممثل الدولة وغيرها من مستلزمات، اما دور الامانة العامة اليوم فهو يكاد يوصف بأنه دور تنفيذي ذا صبغة عملية، بحيث فرض واقع دولي، تمثل باستخدام عدد كبير من الموظفين الدوليين وتم أعطائهم امتيازات دولية فرضتها طبيعة الوظيفة الدولية، كالحصانة والحقوق الدبلوماسية الاخرى، ومن دول مختلفة، فالموظف الدولي، في الأمم المتحدة، يتمتع باستقلال ذاتي في تسيير شؤون وظيفته ولا يخضع للقانون الاداري الوطني لدولته.^{١٦}

فالمركز القانوني الدولي لموظف منظمة الأمم المتحدة يرتكز على ضرورة التوازن بين الحياد واداء واجبات وظيفته الدولية أو الانحراف عنها بشكل يؤدي إلى الاخلال بقواعد الشرعية القانونية الدولية التي توجب انفاذ المسائلة القانونية.^{١٧} لكن يبقى لطبيعة نظام العضوية في مجلس الامن الدولي اثر مباشر على مجموعة من المعايير الدولية التي من المفترض ان تكون محمية في نظام قانوني دولي قائم على اساس المساواة في السيادة بين الدول الأعضاء، لأن تمثيل الدول الأعضاء في مجلس الأمن الدولي هو تمثيل غير متوازن ولا يعتمد على اساس ديمقراطية مستقرة في التعامل بين الدول الأعضاء في المجتمع الدولي.

لذلك، يبقى عامل أو معيار الحياد يمثل معيار هش مقارنة بطبيعة العلاقات الدولية داخل مجلس الامن الدولي، أن هذا يتطلب ضرورة إيجاد جهة رقابية دولية داخل الأمم المتحدة تتولى تلك المهمة أو تتولى صلاحية توافر هذا المعيار من عدمه في سلوك ممثلي الدول الأعضاء أو الدول دائمة العضوية في مجلس الامن الدولي، كما تتولى تلك الجهة، أيضاً، مهمة مراقبة مدى مطابقة استخدام حق الاعتراض (الفيتو) مع قواعد الشرعية الدولية في كل مرة يستخدم فيها حق الاعتراض على مشاريع القرارات الدولية، اذا ماعجز المجتمع الدولي عن إيقاف والغاء العمل بـ (حق) الاعتراض الذي منحه الدول دائمة العضوية لنفسها أبان تأسيس الأمم المتحدة وخلال مداوات تثبيت أسسها الدولية، حيث استغلت الولايات المتحدة الأمريكية ارهاصات الخوف، آنذاك، من امكانية نشوب حرب عالمية ثالثة، ولرغبتها في الحفاظ على مكتسبات النصر التي تحققت على واقع المجازر التي عاشتها الدول نتيجة الحرب العالمية الثانية.^{١٨} فوضعت الدول المنتصرة ومنها الولايات المتحدة شروطها وكأنها شروط المنتصر في الحرب، بحيث تم تقنينها والزم بيها جميع اعضاء المجتمع الدولي على حد سواء.

المطلب الثاني: المعيار المحدد لدى انحراف موظف الأمم المتحدة من عدمه عن الحدود المشروعة طبقاً لأعمال وظيفته

الموظف الدولي يعد من العناصر الفاعلة في منظمة الأمم المتحدة، نتيجة لطبيعة الاعمال الدولية الموكلة اليه واهميتها، لذلك، تخضع الوظيفة الدولية لضوابط والتزامات مستقرة في التعامل الدولي، لضبط سلوك موظف الأمم المتحدة وكضمانة لحسن اداء الوظيفة الادارية الدولية فيها.

فقد تم تقنين مبدأ "ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتزاهة عند اختيار واستخدام الموظفين الدوليين وتحديد شروط خدمتهم الوظيفية، على ان يراعى عند اختيارهم اكبر قدر من المراعاة لعنصر التوازن في التوزيع الجغرافي".^{١٩} وهذا ما أخذت به معظم المنظمات الدولية

العالمية والأقليمية وهدفت لأعماله، بل أعتبرته من خصائص الوظيفة الدولية من الناحية الشكلية على أقل تقدير.^{٢٠}

كما ان هذا المبدأ نفسه، مثل الدافع الذي دفع العديد من الفقهاء المتخصصون بدراسة الشؤون والعلاقات الدولية إلى التحذير من الممارسات التي تلجأ إليها بعض الدول في منظمة الأمم المتحدة على وجه الخصوص، خاصة ذات الثقل والنفوذ السياسي والاقتصادي والعسكري. حيث تسعى من خلال تلك المميزات التي تتمتع بها للضغط باتجاه ترشيح شخصيات معينة تابعة لها وخاضعة لنفوذها بغض النظر عن حقوق بقية اعضاء المجموعة الدولية من الدول. اي من ترغب الدول (الكبرى) في تعيينهم من رعاياها او رعايا حلفائها من الدول واستبعادها من لائزى عنهم.^{٢١}

فعلى سبيل المثال، للولايات المتحدة الأمريكية السبق في عملية استغلال قوتها ونفوذها الذي تمتعت به على المستوى الدولي، سياسياً واقتصادياً وعسكرياً، للتأثير في القرارات أو الاجراءات التي تتعلق بشؤون الأمم المتحدة. فمارست الضغط السياسي على "ترجييف لي" حتى يتسنى لها ابعاد من تشك الولايات المتحدة الأمريكية، مثله بإدارتها اذذاك، بأنهم من معتنقي المذهب الماركسي من العاملين كموظفين في الأمم المتحدة. حيث أصدر "ترجييف لي" امراً بفصل احد عشر شخص من الكادر الاداري للامم المتحدة في سنة ١٩٥٢. لكن قامت المحكمة الادارية للأمم المتحدة بأصدار قرار حكم ببطالان الاجراءات المتخذة بحق الموظفين سابقى الذكر وتعويضهم بمبلغ قدره ١٧٩٤٢٠ US\$.^{٢٢} فاذا كان من حق الموظفين العاملين في الأمم المتحدة المسائلة عن الخيف الذي اصابهم نتيجة قصور واخراف الامين العام الاسبق للأمم المتحدة، فأن من الاجدر ان تكون الاجراءات المتبعة في انصاف الدول الاعضاء في الأمم المتحدة عن اي اثر سلبي يتولد عن احراف احد موظفي الأمم المتحدة، ومحاولة جبر الضرر.

لذلك، يعد استغلال بعض الدول الاعضاء في الأمم المتحدة وخاصة من الدول الاعضاء في مجلس الامم المتحدة داخل اروقة المنظمة امر خطير يستلزم وضع حد له، ومحاولة إيجاد الحلول الناجعة لمثل هذه المعضلة السياسية لخطورة اثارها على مبادئ القانون الدولي العام وقواعده المرعية، بل يجب ان يكون من اولويات وضرورات اصلاح مجلس الامن الدولي. وفي اشارة لماسبق ذكره، أكد الدكتور سرحان على ان "غزو الوظائف الدولية من جانب موظفي عدد قليل من الدول يؤدي إلى ان يحتل موظفو هذه الدول أيضاً الوظائف العليا في الادارات العليا وما يترتب على ذلك من نقل عادات واساليب العمل في الادارات الوطنية وهو امر مضر للغاية بفاعلية الادارات الدولية."^{٢٣}

فمسألة إيجاد توازن بين اعضاء الأمم المتحدة ومجلس الامن على وجه الخصوص داخل منظمة الأمم المتحدة هو امر غاية في الاهمية. اي من حيث تمثيل جميع الدول الاعضاء في الأمم المتحدة، بل هو شرط جوهري ويعد من الشروط الموضوعية للوظيفة الدولية، على قدم المساواة مع ضرورة توافر المقدرة العلمية والنزاهة الشخصية في الشخص المرشح.^{٢٤}

بالاضافة إلى ماسبق بيانه، فمن المتعارف عليه ان احكام القانون الدولي لها السلطة العليا لاختصاص الشؤون والنزاعات الدولية لسلطانها، فتلك الاحكام يفترض على منظمة الأمم المتحدة مراعاتها والالتزام بها عند مباشرة إجراءاتها في حل النزاعات الدولية او التحقيق في مسألة معينة، وهذا المعنى اكده ميثاق الأمم المتحدة في العديد من نصوصه. حيث اكدت نصوص الميثاق على منع تعريض سلامة الدولة واستقلالها السياسي للخطر. ورفض الميثاق الاستناد على اي ظرف او ذريعة تسمح بمثل هكذا منحى. لأن في ذلك خطر على الامن والسلم الدوليين. كما اكدت

اللجنة الخاصة بمبادئ القانون الدولي أيضاً سمو الاحكام والقواعد القانونية الدولية على سواها من احكام.^{٢٥}

من ماسبق. يبدو ان على الموظف الدولي ان يعمل بشكل مستقل عن دولته ويتناسى عند النظر في القضايا والنزاعات الدولية مصالح دولته الام. وان يكون ولأته المطلق لمنظمة الأمم المتحدة وتغليب مصلحتها على كافة المصالح الاخرى. فالموظف في الأمم المتحدة يجب عليه العمل وفق التعليمات والاورام طبقاً لطبيعة الجهاز التابع للامم المتحدة او من رؤسائه العاملين فيها. طبقاً للتسلسل الوظيفي (التسلسل الهرمي) بموجب النظام القانوني للعمل في المنظمة. وان يحافظ على كل مايتصل بأسرار الوظيفة في الأمم المتحدة. فليس له الادلاء بأي من المعلومات ذات الطبيعة السرية. يطلع عليها بحكم وظيفته. ويمنع منعاً باتاً استغلال اي من المعلومات التي بين يديه لتحقيق المنافع الخاصة او لأي دولة من الدول الاعضاء في الأمم المتحدة.^{٢٦} وان يتحرى موظف الأمم المتحدة بقواعد اللياقة أثناء خدمته فيها. والالتزام بأرفع الاساليب الدبلوماسية في التعامل وعلى سنامها النزاهة ومتطلباتها.

ويبقى حياد^{٢٧} الموظف الدولي من العاملين في الأمم المتحدة يمثل ابرز معيار لتحديد مدى تحقق مسؤولية الموظف الدولي وفيما اذى كان تصرفه موجباً لمسائلة الأمم المتحدة من عدمه. فموظف الأمم المتحدة ملزم بالركون إلى الحياد التام في عمله. بين اعضاء الأمم المتحدة من حيث المعاملة يتساو في كل مايتعلق بأعمال وظيفته دون تمييز او تفضيل بينهم.^{٢٨} حيث اكدت المادة ١٧ من النظام القانوني لموظفي المنظمة. وذلك من خلال جملة من الواجبات والالتزامات الموكلة لموظفيها. والتي الزمت فيها الأمم المتحدة موظفيها عوضاً عن ماسبق بالتفرغ التام لأعمال الوظيفة الدولية في الأمم المتحدة.^{٢٩}

وحيد الموظف الدولي. هو وصف للموظف الدولي الذي لاينظم لطرف دون اخر في العلاقة او النزاع القانوني الدولي. ويمكن ارجاع اساس الحياة من الناحية القانونية إلى سطوة القضاء الفرنسي.^{٣٠} حيث الزم الموظف الدولي بمراعات مقتضيات واجب الحياد. كذلك الزم القضاء الفرنسي ادارة المرفق الدولي بواجب احترام النظام القانوني المنظم لعلاقتها بالموظف الدولي وعلى ضرورة ايفاء ادارة المرفق بالتعهدات المتبادلة طبقاً للنظام القانوني المنظم لطبيعة الادارة في المرفق نفسه. فأعطي الحياد حينها مفهوم التحفظ.^{٣١} وأريد به معنى ممارسة الوظيفة الدولية العامة بتجرد وبمعزل عن الاهواء الشخصية والضيق. اي التزام معيار الموضوعية في ممارسة الوظيفة الدولية بغض النظر عن الاختلافات السياسية او الفلسفية او الدينية للأشخاص وافكارهم العقائدية. فالحياد هو امتناع الموظف عن اظهار اوالتعبير عن ارائه الذاتية والشخصية او في تسخير المرفق الدولي العام او الوظيفة الادارية الدولية لأستحصال منافع مادية والكسب غير المشروع.

المبحث الثاني: الأثر القانوني لعدم التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية
لما كان الموظف الدولي لدى منظمة الأمم المتحدة يعمل من اجل الجأز اهدافها. ويتلقى اوامره منها. وانه من المفترض عليه ممارسة عمله باستقلال تام عن القانون الوطني لدولته الام. لذلك يمكن مسائلته عن كل مايصدر عنه من تصرفات امام المنظمة. لكن ماهو مدى امكانية مسائلة الموظف عن الاضرار التي قد يسببها في مصالح الدول الاخرى؟ ومن هي الجهة التي تتولى استحصال حقوقها المنتهكة؟

لذلك. ولبحث الأثر القانوني لعدم التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية قسم هذا المبحث على مطلبين. حيث اقتصر المطلب الاول لبيان مسؤولية موظف الأمم المتحدة عند اخلاله

بواجبات وظيفته. في حين جاء المطلب الثاني لبحث مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها.

المطلب الأول: مسؤولية موظف الأمم المتحدة عند اخلاله بواجبات وظيفته
بشكل عام، من الثابت في الفقه القانوني، ان الحق والواجب متلازمان ويمثل احدهما سبب وجود الآخر.^{٣٢} اي يؤدي تحقق وجود احدهما إلى تحقق وجود الآخر وفرضه. وهذا يبدو اكثر وضوحاً من خلال التأمل في نظرية الحق ونطاقها القانوني.^{٣٣} فتقرير حق لشخص معين يفرض عليه او على آخرين واجب الالتزام به يحقق اكتساب ذلك الحق. من حيث القدرة لاداءه او في عدم التعرض لحتواه. وكذلك هو الحال عند الزام شخص بتنفيذ واجب معين. فهو يمثل بالتأكيد وسيلة لأقتضاء حق وبغض النظر عن كون هذا الحق هو لشخص آخر او للشخص نفسه.^{٣٤} لذلك يمثل انحراف الموظف الدولي خلل حقيقي قد يؤثر على وضوح علاقة التلازم في الوصول إلى الحقوق من جهة وتحمل الالتزامات والواجبات من جهة اخرى.

فلما كانت اثار تصرفات ممثلي الدول الاعضاء في منظمة الأمم المتحدة تنصرف إلى دولهم، فبالتأكيد اثار تصرفات الموظف في منظمة الأمم المتحدة تنعكس على المنظمة ذاتها. لأنه يمارس عمله باسمها ولحسابها. فالامتيازات التي يتمتع بها موظف الأمم المتحدة كالحصانة. كانت قد قررت له كضمانه مسبقاً من المنظمة على تحملها مسؤولية أعمال موظفيها. مما يعني انطباق قواعد واحكام القانون الاداري الدولي^{٣٥} على اي نزاع يثار بسبب مخالفة الموظف الدولي وانحرافه عن مهام وظيفته. لأن القانون الدولي العام يتولى مهمة تنظيم العلاقة بين اشخاص القانون الدولي كالدول والمنظمات الدولية فقط.

ان وجود القانون الاداري الدولي لايعني بأي حال من الاحوال، منع المنظمات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة من تنظيم العلاقة بينها وبين موظفيها من خلال نظام قانوني معين. فلحد الان يمكن الجزم انه لا يوجد نظام قانوني او قانون موحد يخضع له الموظفين الدوليين ومنهم موظفي الأمم المتحدة. فكل منظمة تتولى تنظيم العلاقة بموظفيها لذلك تعدد الانظمة ابقانونية المعنية بتنظيم مثل تلك العلاقات بتعدد وتنوع المنظمات الدولية. لذلك، تعد مهمة توحيد النظم القانونية الدولية المعتمدة في تنظيم العلاقات بين المنظمات الدولية وموظفيها امر مهم. من اجل ضمان الحقوق وتحديد ادق للالتزامات التي يتحملها الموظف الدولي. وحتى يمكن معه تحقيق قدرة دولية اكبر في مسائلة المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها. اذ لازالت الشكوك تثار عن الدور الذي قام به موظفي الأمم المتحدة في العراق منذ غزو العراق للكويت. وحجم الانتهاكات التي مست سيادة العراق الووطنية نتيجة حجم الامتيازات التي تمتع بها موظفي فرق التفتيش والضبابية التي خيمت على أعمالهم طوال فترة أعمالهم ففي العراق.^{٣٦}

فالموظف الدولي، الذي يمارس أعمال وظيفته في منظمة الأمم المتحدة، يتحمل وحده عبء تجنب الانزلاق في كل مايعتبر اخلالاً بالمعايير والقواعد المنظمة لطبيعة علاقته داخل النظام الاداري للمنظمة والمنظمة ذاتها. اي اخلالاً بواجباته الوظيفية. وبغض النظر عن كون هذا الاخلال ناتج عن فعل ايجابي ام تصرف سلبي. كما ان المسؤولية الادارية تعتبر قائمة بمعزل عن انتظار النتائج المترتبة عن انحراف الموظف، من حيث توفر عنصر الضرر ام لا.

فعلى الرغم من ان الضرر هو حقيقة متوقعة ومفترضة بأعتباره اثر من اثار الاخلال بواجبات الوظيفة. لكن من هو الطرف الذي سيتحمل مثل تلك الاثار؟ اذا ما اصاب حقوق جوهرية لأي من الدول الاعضاء او اصاب وقوضت سيادة الدول كما حدث في العراق بعد اخضاع العراق لسلسلة من القرارات الدولية المكملة بعضها لبعض لأخراج الجيش العراقي ومؤسساته الادارية من

الكويت بعد غزو سنة ١٩٩٠ واستمرار اصدار وتنفيذ تلك القرارات باتجاه نزع اسلحة العراق حتى غزوه من قبل تحالف دولي قاده الولايات المتحدة الأمريكية. وطبيعة الدور الذي قام به موظفو الأمم المتحدة طوال الفترة الممتدة من صدور اول قرار دولي ضد العراق نتيجة ازمة غزو العراق للكويت. وحجم الضرر الذي اصاب الشعب العراقي عوضاً عن الاركان الاخرى المكونة للعراق كدولة.^{٣٧} هل هو الموظف الدولي ام منظمة الأمم المتحدة ام كلاهما معاً؟

من هنا يبدو أن. أخراف موظف الأمم المتحدة معناه انه قد انتهك معياراً محدداً، كالتزاهة او الحياد وغيره من شروط الالتزام بواجبات الوظيفة الدولية. على الرغم من ادراكه لطبيعة وواجبات الوظيفة. لكن اذا ما احدث هذا الاخراف اثرًا سلبياً في حق احد اعضاء المنظمة الدولية او اشخاص القانون الدولي. هنا لابد من قيام المسؤولية الدولية في حق الموظف. اي حق الجهة المتضررة في المطالبة بمحاسبة الموظف اعلاه واصلاح الضرر او التعويض عنه. لأن المعنى القانوني للاخراف يندرج تحت معنى الفعل الذي من شأن ارتكابه الحاق ضرر بفرد او جماعة.

فطبقاً "لبول ويلبر تابان" ان الاخراف هو "مجموع المخالفات المرتكبة. والمشهر بها. والمتكررة. والمعاقب عليها قانوناً".^{٣٨} لذلك. فإخراف الموظف في منظمة الأمم المتحدة هو استغلال وظيفته لتحقيق منافع ذاتية اوجماعية لصالحه دولته الام او غيرها بشكل مناف للنظام القانوني المنظم لطبيعة العلاقة بينه وبين منظمة الأمم المتحدة. ولقواعد التزاهة. بغض النظر عن كون سبب اخراف الموظف بدافع شخصي ام نتيجة لضغوط من اطراف دولية اخرى مورست ضده. ويبقى الاثر السلبي المترتب على اخراف الموظف الذي يصيب احد اشخاص القانون الدولي العام من جهة. ورغبة الطرف المتضرر من ذلك الاخراف في اصلاح الضرر المتحقق او استحصال التعويض سبباً مشروعاً لقيام المسؤولية الدولية في حق الموظف.^{٣٩} بل قد يمتد لمسائلة منظمة الأمم المتحدة ذاتها عن الاضرار.

المطلب الثاني: مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن اعمال موظفيها

إن منظمة الأمم المتحدة هي مرفق دولي. يعد ميثاقها من المعاهدات الشارعة بين الدول. ويمثل كل من حفظ السلم والامن الدوليين وتعبيد سبل السلام من خلال فض النزاعات الدولية بالوسائل السلمية سنام اهدافها. تلك الاهداف تتطلب توافر مجموعة من الاجهزة الدولية والادارات التي تعمل على ادارة المنظمة.^{٤٠} بالإضافة إلى ضرورة توافر اشخاص طبيعيين ومجموعة من الوسائل القانونية حتى يمكن انتاج اثر قانوني مباشر لأعمال وتصرفات المنظمة في مواجهة الدول والافراد والاجهزة الدولية الاخرى.^{٤١}

لذلك. فقد اصبحت من الضروري استعانة الأمم المتحدة بلجان دائمة ومؤقتة حسب طبيعة الاعمال في ساحة عملها الدولية ومتطلبات ادائها. فاهداف المنظمة ومبادئها واحكام ميثاقها تتطلب عمل دولي مكثف. فاذا ما اقررنا بصحة ماتقدم لابد لتحقيق ذلك من حيث الموازنة بين بين الاهداف والاعمال الموكلة إلى منظمة الأمم المتحدة. يصبح الاعتماد على اشخاص طبيعيين يعبرون عن ارادتها القانونية ويتولون مهمة ادارة المهام الدولية الموكلة اليها في اطار احكام الوظيفة الادارية الدولية.

ويمكن الحكم على مدى فاعلية منظمة الأمم المتحدة واي منظمة دولية اخرى من خلال الدور الذي يمارسه موظفوها في اطار سعيهم لتحقيق اهدافها والنهوض بمهامها ومسؤولياتها الدولية. فمركزهم يمثل جزء من البنيان الاساسي للمنظمة. الدعامة والركيزة الاساسية لها. عند الحاجة إلى مقارنة متطلبات نجاح منظمة الأمم المتحدة في تحقيق اهدافها ومدى نجاحها في ذلك.

كما سبق بيانه، يبدو على نحو لا يقبل الشك، انه لابد على منظمة الأمم المتحدة وضع آليات قانونية تنظيمية داخل النظام القانوني الإداري الدولي لها، وللمجتمع الدولي ككل على حد سواء. بحيث يكون هدفه الدفع باتجاه فاعلية أكبر لأحكام قواعد الوظيفة الإدارية الدولية، وبشكل يضبط سلوك الموظف الدولي ويحدد نطاق مسؤوليته من ناحية ومسؤولية المنظمة الدولية من ناحية أخرى عن كل عمل تقوم به، وبشكل خاص الأعمال والإجراءات التي يبدو فيها ان هناك مخالفة مباشرة او ضمنية لقواعد الشرعية الدولية.

الخاتمة

انحراف الموظف الدولي هو استغلال الموظف لوظيفته الدولية بهدف تحقيق منافع ذاتية شخصية او جماعية او ضيقة كتغليب مصالح الدولة التي ينتمي اليها، بعيداً عن مستلزمات النزاهة واحكام النظام القانوني المنظم لطبيعة وظيفته، وبغض النظر عن كون سبب انحراف الموظف تم بدافع شخصي منه ام نتيجة ضغوط دولية او وطنية مورست عليه من قبل طرف دولي اخر او من قبل حكومة دولته الام.

كما ان المركز القانوني للموظف في منظمة الأمم المتحدة يتركز على التوازن من خلال حياد الموظف عند اداء واجبات وظيفته او الانحراف عنها بشكل يؤدي إلى الاخلال بقواعد الشرعية الدولية ومن ثم يوجب المسائلة القانونية. لأن الأثر السلبي هو امر مفترض وقوعه بمجرد انحراف الموظف عن قواعد الشرعية الدولية المتعلقة بأعمال وظيفته على الرغم من ادراكه لواجبات وحدود الوظيفة الدولية، التي يحكمها اصلاً النظام القانوني المنظم لعلاقة الموظف بمنظمة الأمم المتحدة. لذلك، ان اثار تصرفات الموظف في منظمة الأمم المتحدة تنعكس على المنظمة ذاتها، فالموظف مارس عمله باسمها وحسابها ومن المفترض انه خاضع لرقابة اجهزتها.

فالثابت في الفقه القانوني، ان الحق والواجب متلازمان ويمثل وجود وتحقيق احدهما سبب وجود الآخر. اي يؤدي تحقق وجود احدهما إلى تحقق وجود الآخر وفرضه. وهذا يبدو اكثر وضوحاً من خلال التأمل في نظرية الحق ونطاقها القانوني الدولي. فتقرير حق لشخص معين يفرض عليه او على اشخاص آخرين واجب الالتزام به حتى يتحقق اكتساب ذلك الحق. من حيث القدرة لادائه او في عدم التعرض لاحتواه. وكذلك هو الحال عند الزام شخص بتنفيذ واجب معين، فهو يمثل بالتأكيد وسيلة لأقتضاء حق وبغض النظر عن كون هذا الحق هو لشخص آخر او للشخص نفسه. لذلك ان الانحراف في اداء الواجب قد يؤدي إلى ضبابية في الوصول إلى الحق والعكس صحيح.

ويبدو انه من الصعوبة الوصول إلى الحياد في عمل موظف الأمم المتحدة، في ظل الظروف الدولية الحالية، مالم يتوافر نظام قانوني عام موحد يخضع له موظفي الأمم المتحدة وغيره من موظفي المنظمات الدولية الأخرى، حتى تخضع له المنظمة الدولية وموظفيها على حد سواء. لذلك، الأمم المتحدة اليوم مطالبة ان تكون أكثر شفافية في معالجة شؤونها وكبح سياسات تغليب مصالح فئة دولية معينة على مصالح المجتمع الدولي ككل.

المصادر

أولاً : المصادر العربية :

١. إبراهيم عثمان عبد الله فليفل، واجبات والتزامات الموظف الدولي في ظل قواعد ومبادئ القانون الدولي الإداري، رسالة ماجستير، أكاديمية الدراسات العليا، بنغازي، ٢٠١٠.
٢. احمد ابو الوفا، دروس في قانون المنظمات الدولية، دار الثقافة العربية، ١٩٨٤.
٣. أشرف عرفات أبو حجازة، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، ط ٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.

٤. جمال طه اسماعيل ندا، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٦.
٥. خليل حسين، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية، ط١، دار المنهل اللبناني، بيروت، ٢٠١٠.
٦. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، دراسة تطبيقية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٤.
٧. عبدالعزيز سرحان، المنظمات الدولية دراسة من الفقه والقضاء الدوليين مع الاهتمام بالخصائص الأساسية للقانون الدولي الإداري، القاهرة، ١٩٩٠.
٨. عبدالفتاح عبدالباقي، نظرية الحق، الطبعة ٣، مطبعة نهضة مصر، ١٩٦٥.
٩. عبده محمد فازع الصيادي، الحياد الوظيفي لرجال الشرطة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.
١٠. عثمان سلمان غيلان العبودي، واجب الموظف الدولي بالحيادية السياسية وتطبيقاته في شؤون الوظيفة الدولية، مجلة التشريع والقضاء، بغداد، ٢٠١١.
١١. عز الدين فوده، الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد ٢، ١٩٦٤.
١٢. عمر رضا بيومي، الموظف الدولي بين الحياد والانحراف: دراسة تطبيقية في ضوء أحكام القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٦.
١٣. فتح الله محمد حسين السريري، وثائق دولية، لوائح ونظم العاملين بالمنظمات الدولية، دار الفكر الجامعي، ٢٠١٤.
١٤. محسن أفكيرين، قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٥. محمد الجذوب، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، ط٨، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٦.
١٦. محمد بشير الشافعي، المنظمات الدولية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢٠.
١٧. محمد سامي عبد الحميد، اصول القانون الدولي، دار الثقافة الجامعية، ١٩٨٠.
١٨. محمد سيد الدفاق، التنظيم الدولي، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٧.

ثانياً : المصادر الأجنبية :

1. U.N Monthly Chronicle on 3-6 February, 1970.
2. Bejaoui (Mohammed), Fonction Publique Internationale et Influences Nationales, Stevens, London, 1958.
3. Paul Wilbur Tappan, A psychoanalytic Interpretation of Crime, California Law Review, 1964.
4. Suzanne Basted, La condition Juridique De Fonctionnaires, 1930.

الهوامش :

- ١ محمد سامي عبد الحميد، اصول القانون الدولي، دار الثقافة الجامعية، ١٩٨٠، ص ٢٧٤.
- ٢ محسن أفكيرين، قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٨١.

- ٣ جمال طه اسماعيل ندا ، الموظف الدولي ، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٨٦ ، ص ١٥٩ .
- ٤ انظر للمزيد من التفاصيل : د. فتح الله محمد حسين السريري ، وثائق دولية ، لوائح ونظم العاملين بالمنظمات الدولية ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠١٤ ، ص ٧ .
- ٥ انظر للمزيد من التفاصيل : محمد سيد الدفاق ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ٨٤ .
- ٦ عز الدين فوهم ، الوظيفة الدولية مع اشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية ، مجلة العلوم الادارية ، السنة السادسة ، العدد ٢ ، ١٩٦٤ ، ص ٩٢ .
- ٧ المصدر نفسه .
- ٨ للمزيد من التفاصيل راجع : إبراهيم عثمان عبد الله فليفل ، واجبات والتزامات الموظف الدولي في ظل قواعد ومبادئ القانون الدولي الإداري ، رسالة ماجستير ، أكاديمية الدراسات العليا ، بنغازي ، ٢٠١٠ ، ص ٧١-٨٠ .
- ٩ محمد بشير الشافعي ، المنظمات الدولية ، نشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٠ .
- ١٠ المصدر نفسه .
- ١١ خليل حسين ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة والمنظمات العالمية ، ط ١ ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص ١٣٠-١٣٢ .
- ١٢ أشرف عرفات أبو حجازة ، الوسيط في قانون التنظيم الدولي ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٢٣-٢٢٤ .
- ١٣ عمر رضا ببيومي ، الموظف الدولي بين الحياد والانحراف: دراسة تطبيقية في ضوء احكام القانون الدولي الاداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٦ ، ص ١٧-١٨ .
- ١٤ من الامثلة البارزة ، امانة مؤتمر لاهاي لعام ١٩٠٧ والتي تكونت من ٢٥ موظف ، تم تعيينهم من قبل الدول الاعضاء ومثل هؤلاء نواة نظام الموظف الدولي في التنظيم القانوني الدولي المعاصر . لكن هؤلاء الموظفين لم يتمتعوا باستقلال ذاتي بل كانوا خاضعين لقوانين دولهم ومسؤولين امامها عن اعمالهم ، فضلاً عن اهم تقاضوا رواتبهم ومكافأهم منها ، كما ان عملهم كان مؤقت وانتهى بانتهاء اعمال المؤتمر . فعادوا الى ممارسة اعمالهم الاصلية في حكوماتهم داخل دولهم بمجرد انتهاء اعمال المؤتمر .
- ١٥ عمر رضا ببيومي ، الموظف الدولي بين الحياد والانحراف: دراسة تطبيقية في ضوء احكام القانون الدولي الاداري ، المصدر السابق ، ص ١٧-١٨ .
- ١٦ المصدر نفسه ، ص ١٨ .
- ١٧ رياض صالح أبو العطا ، المنظمات الدولية ، دراسة تطبيقية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٤ ، ص ١٣٥ .
- وينظر أيضاً: د. فتح الله محمد حسين السريري ، وثائق دولية ، لوائح ونظم العاملين بالمنظمات الدولية ، ص ٧ .
- ١٨ المصدر نفسه .
- ١٩ المادة ٣/١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة .
- ٢٠ د. محمد الجنوب ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة ، ط ٨ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٩٨ .
- ٢١ عمر رضا ببيومي ، الموظف الدولي بين الحياد والانحراف: دراسة تطبيقية في ضوء احكام القانون الدولي الاداري ، المصدر السابق ، ص ١٧-١٨ .
- ٢٢ محمد سامي عبد الحميد ، اصول القانون الدولي ، دار الثقافة الجامعية ، ١٩٨٠ ، ص ٢٧٤ .
- ٢٣ عبدالعزيز سرحان ، المنظمات الدولية دراسة من الفقه والقضاء الدوليين مع الاهتمام بالخصائص الاساسية للقانون الدولي الاداري ، القاهرة ، ١٩٩٠ ، ص ١٤٩ .
- 24 Bejaoui (Mohammed), Fonction Publique Internationale et Influences Nationales, Stevens, London, 1958, p. 60.
- 25 "The Special Committee on Principle of International Law concerning friendly relations and cooperation among states, in dealing in its report with the principle of international law took a firm stand against any action which would dismember the territorial integrity or political unity of independence state" U.N Monthly Chronicle on 3-6 February, 1970.
- ٢٦ أحمد أبو الوفا ، دروس في قانون المنظمات الدولية ، دار الثقافة العربية ، ١٩٨٤ ، ص ١١٧ .

٢٧ والحياد، هو عدم اتخاذ موقف يبدو منه الاتفاق أو الاختلاف مع أي كتلة أو اتجاه سياسي، فقد يكون إيجابياً، أي عدم اتخاذ الموظف موقف يبدو فيه أنه منحاز إلى كتلة من الكتل المتصارعة دولياً. وحياد سياسي، يقوم على عدم الانحياز إلى كتلة سياسية من الكتل المتصارعة في أي ميدان سياسي، للمزيد انظر: عبده محمد فزع الصيادي، الحياد الوظيفي لرجال الشرطة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.

28 Suzanne Basted, La condition Juridique De Founctionnaires, 1930, p.29.
29Ibid, 123.

٣٠

٣١ حيث أقر المشرع الفرنسي في ١٩٥٨/١٢/٢٢ المرسوم الخاص بواجب التحفظ الخاص بتنظيم سلك القضاء. حيث منعت المادة العاشرة من القضاة من اظهار اية مشاعر سياسية تتنافى مع التحفظ المفروض مراعاته في وظائفهم. وهذا ما اخذ به النظام الوظيفي الخاص بأعضاء مجلس الدولة لعام ١٩٦٣، وفي النظام الوظيفي الخاص بالعسكر الصادر عام ١٩٧٢. للمزيد انظر: عثمان سلمان غيلان العبودي، واجب الموظف الدولي بالحيادية السياسية وتطبيقاته في شؤون الوظيفة الدولية، مجلة التشريع والقضاء، بغداد، ٢٠١١، ص ٢٣.

٣٢ عمرو رضا بيومي، الموظف الدولي، مصدر سابق، ص ١٢.

٣٣ عبدالفتاح عبدالباقي، نظرية الحق، الطبعة ٣، مطبعة فضة مصر، ١٩٦٥، ص ٣-٤.

٣٤ المصدر نفسه.

٣٥ القانون الاداري الدولي يمثل فرع جديد نسبياً ليجسد شكل النظام القانوني الذي يصل الموظف الدولي، دون بقية العاملين الدوليين، بالمنظمة الدولية، حيث يتولى وضع الاحكام العامة للوظيفة الدولية، وقد تبلورت ملامح ذلك القانون بعد بروز القضاء الاداري داخل المنظمات الدولية، متأثراً بأحكام القوانين الادارية الوطنية للدول الاعضاء فيها.

٣٦ عمرو محمد بيومي، الموظف الدولي، مصدر سابق، ص ١٩٧ وما بعدها.

٣٧ عمرو محمد بيومي، الموظف الدولي، مصدر سابق، ص ١٩٧ وما بعدها.

38Paul Wilbur Tappan, A psychoanalytic Interpretation of Crime, California Law Review, 1964, p.265.

٣٩ فالمسؤولية الدولية قائمة لأن أركان العمل غير المشروع هنا قد تحققت العنصر المادي المتمثل بالمظهر المادي لانحراف الموظف، والركن المعنوي المتمثل بعنصر الارادة الائمة للموظف، وركن الصفة المستمدة من استقلاله صفة وظيفته، اضافة ركن المشروعية، للمزيد انظر: عمرو محمد بيومي، الموظف الدولي، مصدر سابق، ص ٤٣-٤٤.

٤٠ عبدالعزيز سرحان، المنظمات الدولية دراسة من الفقه والقضاء الدوليين مع الاهتمام بالخصائص الاساسية للقانون الدولي الاداري، مصدر سابق، ص ١٤٩.

٤١ المصدر نفسه، ص ٩٤.